



VERHALTENSKODEX



SICH ENGAGIEREN



BEKÄMPFUNG



RESPEKT



UMGANG

VERHALTENSKODEX



GRUSSWORT DES GENERALDIREKTORS

Die Gruppe, die vor mehr als 70 Jahren aus dem Ehrgeiz ihres Gründers Pierre Castel entstand, beruht auf starken Traditionen und Werten. Diese ermöglichen es ihr, ihre Geschäftstätigkeit weltweit auszubauen, wobei sie stets darauf bedacht ist, sich in ihrem lokalen Umfeld zu verankern und die beste Qualität für ihre Verbraucher anzustreben.

Die Gruppe, die mittlerweile in mehreren Dutzend Ländern tätig ist und sowohl Wein, Bier, kohlenensäurehaltige Getränke, Wasser als auch landwirtschaftliche Produkte anbietet, vereint ihre Mitarbeiter mit dem Ziel, den Fortbestand ihrer Aktivitäten zu sichern.

Sie sind sich ihrer Rolle, ihrer Auswirkungen und ihrer Verantwortung bewusst und gestalten so gemeinsam ihre Zukunft. Außerdem schaffen sie die Basis für ein dauerhaftes Bestehen und sind überzeugt, dass Integrität der Schlüssel zum Erfolg ist.



Der Verhaltenskodex verkörpert diese Grundsätze, die die Gruppe und ihre Mitarbeitenden annehmen, um ihre eigene Entwicklung und die ihrer Partner mit der gleichen Agilität und Leistung fortzusetzen, die in ihrer Geschichte verwurzelt sind.

GREGORY CLERC

Generaldirektor



VERHALTENSKODEX

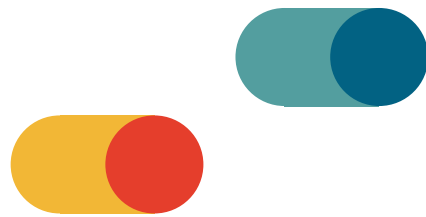
EINLEITUNG

Dieser Verhaltenskodex soll **allen Mitarbeitern der DF Holding AG und ihrer Tochtergesellschaften die Verhaltensmuster vermitteln, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zu befolgen sind.**

Auf diese Weise kann jeder Einzelne von ihnen täglich zur Einhaltung dieser Regeln in allen Ländern, in denen die Gruppe eine Geschäftstätigkeit verfolgt, beitragen.

Der Kodex listet **die zu beachtenden Regeln auf** und veranschaulicht eine Reihe von Situationen, mit denen die Mitarbeiter der Gruppe konfrontiert werden können. Allerdings können hier nicht alle in Betracht gezogen werden.

Die Beurteilung von Situationen und das Urteilsvermögen jedes Mitarbeiters müssen bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den in diesem Dokument dargelegten Grundsätzen umgesetzt werden.

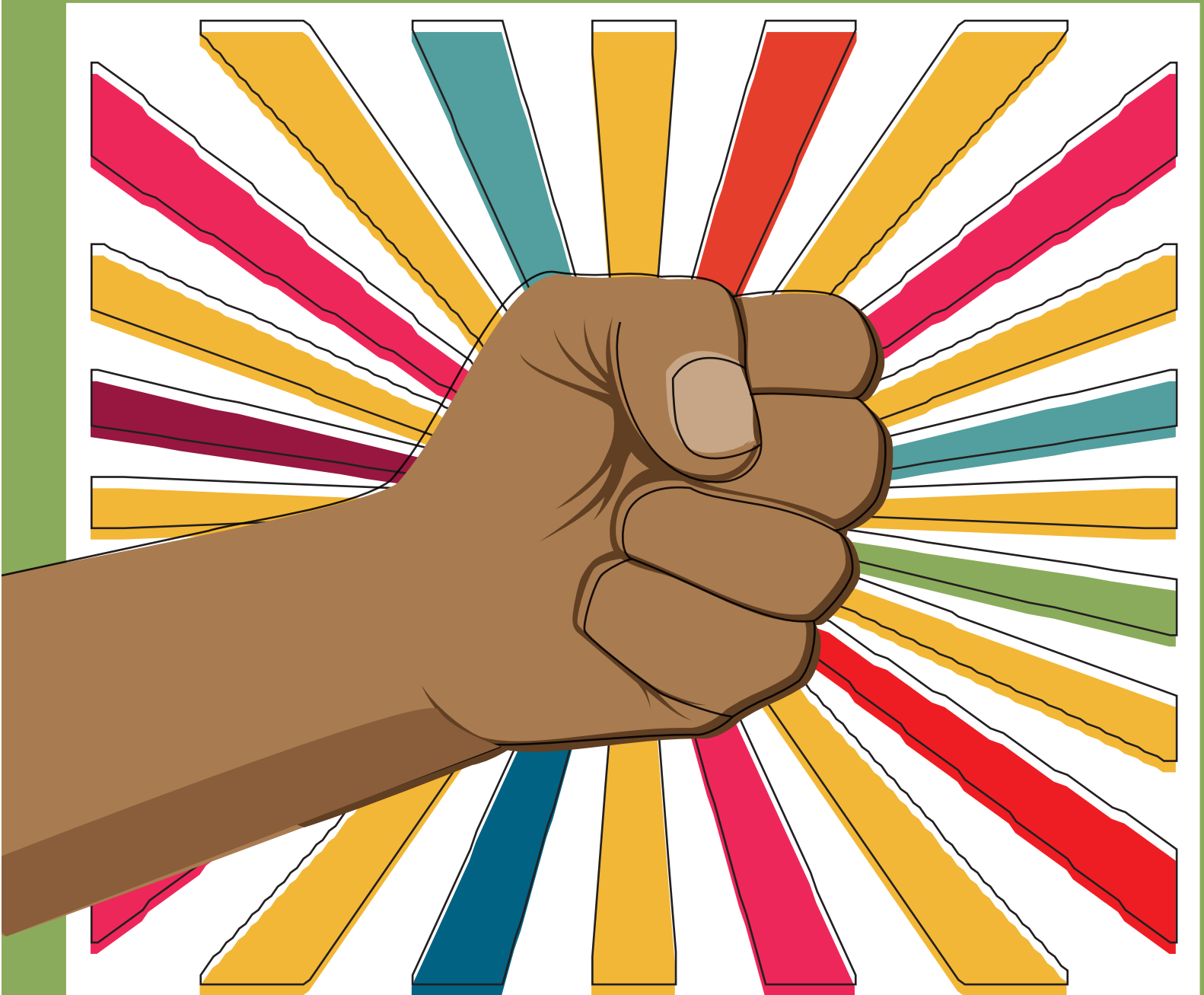


INHALTSVERZEICHNIS



GRUSSWORT DES GENERALDIREKTORS	3
EINLEITUNG	5
I SICH ENGAGIEREN	8
1 ETHISCHES NETZWERK: REFERENTEN AUF ALLEN EBENEN	10
2 EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX DURCH DIE MITARBEITER DER GRUPPE	12
II BEKÄMPFUNG	15
3 BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND MISSBRÄUHLICHER EINFLUSSNAHME	16
4 BEKÄMPFUNG VON BETRUG	18
5 BEKÄMPFUNG DER FINANZIERUNG DES TERRORISMUS	20
6 BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE	22
III RESPEKT	24
7 RESPEKT DER VERTRAULICHKEIT, DER SICHERHEIT VON INFORMATIONSSYSTEMEN UND DES SCHUTZES PERSONENBEZOGENER DATEN	26
8 RESPEKT VON INTERNATIONALEN SANKTIONEN UND EXPORTKONTROLLEN	28
9 RESPEKT DES WETTBEWERBSRECHTS	30
10 RESPEKT DER MITARBEITER DER GRUPPE	32
11 RESPEKT EINES VERANTWORTUNGSVOLLEN ALKOHOLKONSUMS	34
IV UMGANG	36
12 UMGANG MIT GESCHENKEN UND EINLADUNGEN	38
13 UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN	40
14 UMGANG MIT MÄZENATENTUM	42
15 UMGANG MIT DEM ENGAGEMENT UNSERER GESCHÄFTSPARTNER	44
 MELDESYSTEM	46
DEFINITIONEN	48

SICH ENGAGIEREN BEDEUTET MELDUNG ZU ERSTATTEN!



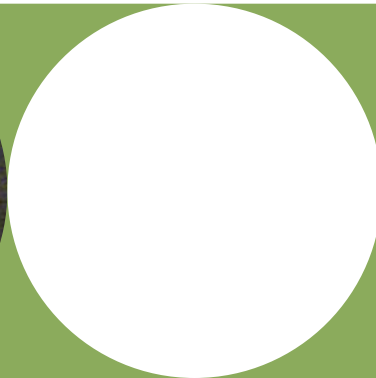
SCANNEN SIE DEN QR-CODE

Melden Sie **VERTRAULICH** alle Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex,
die internen Verfahrensvorschriften oder Gesetze verstoßen.



I

SICH ENGAGIEREN



Um unseren Verhaltenskodex mit Leben zu füllen und unseren Mitarbeitern zu helfen, ihn zu verkörpern und umzusetzen, verfügen wir über ein **operatives Ethik-Netzwerk**.



Innerhalb der Gruppe wurde vor mehreren Jahren und auf allen Ebenen unserer Organisation ein Netzwerk von Ethikreferenten und Ethik-Komitees geschaffen, um die praktische Umsetzung unserer Selbstverpflichtungen zu verfolgen und die Einhaltung des Verhaltenskodex sowie des Ethik- und Compliance-Programms zu gewährleisten.

Sollte ein Mitarbeitender in eine Situation geraten, die ein Risiko birgt, oder wenn er unsicher ist, wie er sich verhalten soll, ist er verpflichtet, die entsprechenden Fragen zu stellen und sich an ein Mitglied des Ethik-Netzwerks zu wenden, das ihm helfen wird, die nächsten Schritte zu bestimmen.

Er kann sich auch an ein Mitglied des Ethik-Netzwerks wenden, wenn er Verhaltensweisen melden möchte, die im Widerspruch zum Verhaltenskodex oder den zugehörigen Richtlinien stehen.

Jede unserer betroffenen Niederlassungen teilt in ihren Räumlichkeiten die Namen ihres oder ihrer Ethikreferenten oder gegebenenfalls der Mitglieder ihres Ethikkomitees mit, sowie die Möglichkeiten, diese zu kontaktieren.

DIE ETHIKREFERENTEN UND DIE MITGLIEDER DER VERSCHIEDENEN KOMITEES UNTERLIEGEN IM RAHMEN IHRER TÄTIGKEIT EINER VERSTÄRKTEN GEHEIMHALTUNGSPFLICHT.

MELDEN



Scannen Sie den QR-Code,
um zum Meldesystem zu gelangen
<https://groupe-castel.whispli.com/ethique-conformite>



SICH ENGAGIEREN

ETHIK-NETZWERK

REFERENTEN AUF ALLEN EBENEN

1

ETHIK-KOMITEE GRUPPE

ETHIK-KOMITEE TÄTIGKEITSBEREICHE



CASTEL
AFRIKA



CASTEL
WEIN



SOMDIA



LOKALES ETHIK-NETZWERK

Als Mitarbeiter **tragen wir alle die Verantwortung für die Integrität unserer Geschäftsaktivitäten und den Ruf der Unternehmensgruppe.**

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Betriebszugehörigkeit oder Funktion, müssen den Verhaltenskodex lesen und seine ordnungsgemäße Umsetzung sicherstellen.

Der Verhaltenskodex ist das zentrale Dokument unseres Programms für Ethik und Compliance.

Er beinhaltet zudem Richtlinien und Verfahren, deren Anwendung für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich ist.

Gemeinsam bilden diese Dokumente das Regelwerk für Ethik und Compliance.

Diese Dokumente sollen es den Mitarbeitern ermöglichen, wirksam auf Situationen zu reagieren, mit denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit konfrontiert werden könnten.

Jeder Einzelne ist dafür verantwortlich, die in diesem Kodex und dem Regelwerk für Ethik- und Compliance festgelegten Regeln zu verbreiten, um Risiken vorzubeugen. Dazu gehört auch, es zu vermeiden, sich selbst oder sein Team zu Ergebnissen zu drängen, die diese Regeln missachten.



ACHTUNG



Die Nichteinhaltung dieser Regeln kann für die betroffenen Mitarbeiter **Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, die bis zur Kündigung oder Auflösung ihres Vertrags reichen können**, gemäß den geltenden Bestimmungen sowie der internen Geschäftsordnung der Niederlassung, für die sie arbeiten, sofern vorhanden. Darüber hinaus können diese Mitarbeitenden auch zivil- und strafrechtlich verfolgt werden.

DER VERHALTENSKODEX SOLL WEITREICHEND UNTER DEN BETROFFENEN VERBREITET WERDEN, UM UNSERE INTEGRITÄTSSTANDARDS ZU TEILEN.

DIE GRUPPE ACHTET BESONDERS DARAUF, DASS SICH DIE GESAMTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE ZUR EINHALTUNG DERSELBEN WERTE VERPFLICHTET.

EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX DURCH DIE MITARBEITER DER GRUPPE

2

Es liegt in unserer Verantwortung, den Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen und seine Regeln einzuhalten.

BEISPIELE



Wenn Sie sich einer riskanten Situation befinden:

- Prüfen Sie das Regelwerk für Ethik- und Compliance, den Verhaltenskodex, die Richtlinien und Verfahrensvorschriften,
- Sprechen Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten darüber.

BEWÄHRTE METHODEN

Ich stelle mir die richtigen Fragen:



IST DIESE SITUATION UNGEWÖHNLICH ODER ILLEGAL?



STEHT DIESE SITUATION IM EINKLANG MIT DEN INTERNEN RICHTLINIEN DER GRUPPE?



KÖNNTE DIESE SITUATION ÖFFENTLICH GEMACHT WERDEN, OHNE DASS ES MIR UNANGENEHM WÄRE?



KANN DIESE SITUATION MEINEM RUF UND DEM DER GRUPPE SCHADEN?

Bleiben Sie in einer riskanten Situation nicht allein!



MELDEN

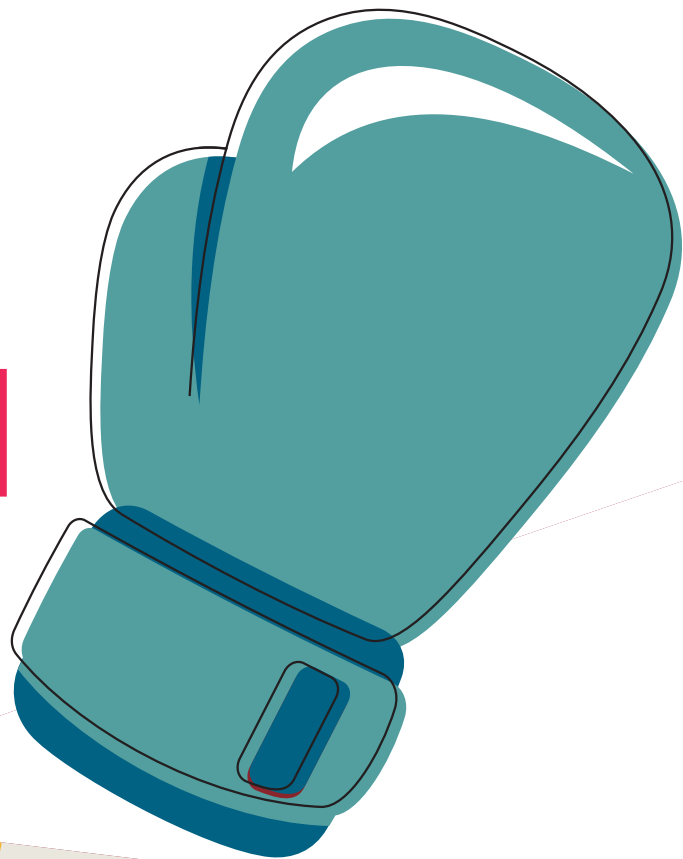


Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

BEKÄMPFUNG

VON ILLEGALEN PRAKTIKEN

UM DIE GRUPPE UND
IHRE MITARBEITER
ZU SCHÜTZEN.



*SCANNEN SIE
DEN QR-CODE*

Melden Sie **VERTRAULICH** alle Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex,
die internen Verfahrensvorschriften oder Gesetze verstoßen.



II

BEKÄMPFUNG



Keiner unserer Mitarbeiter darf jemals eine Handlung ausführen oder akzeptieren, **die als Bestechung oder Korruption gelten könnte.**

EINE KORRUPTIONSHANDLUNG

besteht darin, einer Person direkt oder indirekt Geld, Wertgegenstände oder andere Vorteile zu zahlen, anzubieten, zu geben oder zu versprechen, damit diese eine Handlung oder Entscheidung vornimmt oder unterlässt. Wird eine Korruptionshandlung nachgewiesen, werden die Handelnden, der Bestochene und der Bestechende zur Verantwortung gezogen. Wer den Anstoß zu diesem Pakt gegeben hat, spielt für die Verantwortlichkeit keine Rolle.

Als Korruption gilt für einen Mitarbeiter auch die direkte oder indirekte Annahme von Geld, Wertgegenständen oder anderen Vorteilen, um seine Handlungen oder Entscheidungen im Rahmen seiner Aufgaben in der Gruppe zu beeinflussen.

EINE SCHMIERGELDZAHLUNG

ist eine Form der Korruption und entspricht jeder Zahlung, die an einen Beamten oder anderen Bediensteten im öffentlichen Dienst geleistet wird, um die Ausführung bestimmter Verwaltungshandlungen, auf die das Unternehmen Anspruch hat, zu erwirken oder zu beschleunigen.



EINE MISSBRÄUCLICHE EINFLUSSNAHME

bezeichnet ein Verhalten, das der Korruption ähnelt, jedoch drei Personen involviert:

- (1) den Begünstigten der Entscheidung, der einen Vorteil oder eine Zuwendung
- (2) einem Dritten gewährt, um seinen tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss zu missbrauchen oder missbraucht zu haben, um
- (3) von einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltung Auszeichnungen, Anstellungen, Aufträge oder andere positive Entscheidungen zu erhalten.

EINE BLOSSE AUFFORDERUNG ODER EIN ANGEBOT STELLT BEREITS EINE KORRUPTIONSHANDLUNG DAR.

BEKÄMPFUNG

VON KORRUPTION UND MISSBRÄUHLICHER EINFLUSSNAHME

3

Wir verfolgen eine **Nulltoleranzpolitik** gegenüber jeder Art von Korruption oder missbräuchlicher Einflussnahme in allen ihren Formen.

BEISPIELE



UNANGEMESSENE VORTEILE, DIE TYPISCH FÜR DIE KORRUPTION SIND:

- Einem Beamten einen Einkaufsgutschein schenken, **um eine positive Entscheidung zu erwirken.**
- Einen Lieferanten im Rahmen einer Ausschreibung **im Gegenzug für eine Reise** auswählen.
- Der Tochter eines Richters ein Praktikum gewähren, **damit dieser ein Gerichtsverfahren einstellt.**

BEWÄHRTE METHODEN



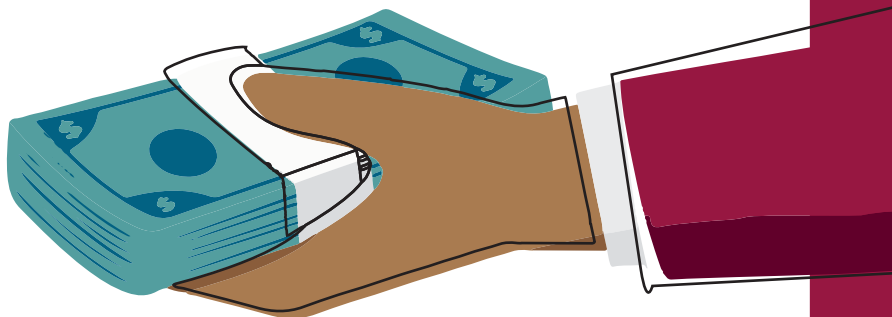
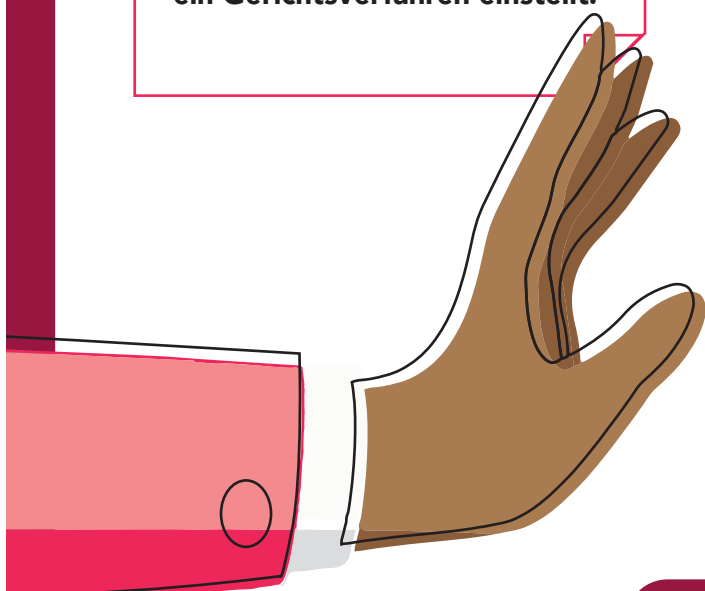
ICH LEHNE JEDE ZAHLUNG AB, DIE IM GEGENZUG einer Handlung im Rahmen meiner Tätigkeit angeboten wird.



ICH BIETE NIEMALS GELD, Geschenke oder andere unangemessene Vorteile an, um das Verhalten einer dritten Person zu beeinflussen.



ICH AKZEPTIERE NIEMALS GELD, GESCHENKE ODER ANDERE UNANGEMESSENE VORTEILE, um das Verhalten eines Dritten oder mein eigenes Verhalten zu beeinflussen.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Betrug untergräbt das Vertrauen und gefährdet die Kontinuität unserer Geschäftstätigkeit.

Wir verpflichten uns, mit allen Mitteln gegen Betrug vorzugehen und ein **Kontrollsystem einzuführen, das auf unsere Risiken zugeschnitten ist.**



Betrug ist eine vorsätzliche Handlung oder Unterlassung mit dem Ziel, andere zu täuschen, was zu einem Verlust für das Opfer und/oder einem direkten oder indirekten Vorteil für den Täter führt.

ER KANN VERSCHIEDENE FORMEN ANNEHMEN, Z. B.:

Falsche Angaben (gefälschte Berichte, falsche Spesenabrechnungen usw.);

Veruntreuung von Geldern, Vermögenswerten und Informationen (unbegründete Zahlungen, gefälschte oder überbewertete Rechnungen, Verwendung von nicht deklariertem Bargeld usw.);

Unterschlagung oder Diebstahl von Unternehmenseigentum;

Umgehung von Rechnungslegungsstandards oder internen Kontrollverfahren (Anweisung und Genehmigung derselben Zahlung durch dieselbe Person usw.);

Entwicklung eines Systems oder einer List, um sich unrechtmäßig einen Vorteil auf Kosten des Unternehmens zu verschaffen.

ACHTUNG



Ein Betrug wird in der Regel durch Umgehungen verübt, wie z. B.:

- die Manipulation von Rechnungslegungsstandards,
- die Verletzung oder Umgehung von internen Richtlinien oder Verfahrensvorschriften,
- die Nichteinhaltung des internen Kontrollsystems.

BEISPIELE



Ein Mitarbeiter der Gruppe teilt mir mit, dass er eine Rechnung von einem Lieferanten erhalten hat. Er möchte, dass sie zur Zahlung angewiesen wird, wobei er mir die Kontonummer einer Firma vorlegt, die nicht denselben Namen trägt. Er sagt mir, das sei kein Problem, da die beiden Unternehmen miteinander verbunden sind. Er fügt auch hinzu, es handle sich lediglich um eine Formalität, da der Finanzdirektor abwesend sei.

Darf ich diese Zahlung freigeben?

NEIN

- Ich weigere mich, diesem Mitarbeiter zu helfen, und lehne es ab, seiner Bitte nachzukommen, die Zahlung auf eine ungewöhnliche Kontonummer auszuführen;
- Ich weise diesen Mitarbeiter darauf hin, dass sein Verhalten gegen den Verhaltenskodex verstößt;
- Ich informiere meinen Ethikreferenten über die Situation

Ich halte mich in jedem Fall an den Freigabeprozess für die Bezahlung von Rechnungen.

BEWÄHRTE
METHODEN

ICH STELLE MIT ÄUSSERSTER SORGFALT SICHER, DASS DIE ZAHLUNGSMITTEL UND VERMÖGENSWERTE GESCHÜTZT SIND.



ICH ARCHIVIERE ALLE DOKUMENTE, mit denen die Buchungen belegt werden können.



ICH ANTWORTE den internen und externen Kontrollorganen **IMMER WAHRHEITSGEMÄSS**.



ICH ÜBERNEHME NIEMALS DIE ROLLE EINES ANDEREN MITARBEITERS DER GRUPPE, und stelle sicher, dass die verschiedenen Kontrollstufen der Abläufe eingehalten werden.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Wir unterstützen die Bemühungen von Staaten und internationalen Organisationen, **Gewalttaten zu verhindern, die den Frieden und die Sicherheit bedrohen.**

Unter Terrorismusfinanzierung versteht man die direkte oder indirekte Unterstützung einer terroristischen Vereinigung durch die Bereitstellung von Geld, Ausrüstung oder die Erbringung von Beratungs- und Serviceleistungen.

WIE KANN MAN SICH DAVOR SCHÜTZEN?

Um eine solche Situation zu verhindern, ist es notwendig, **seine Geschäftspartner gut zu kennen**, insbesondere durch die Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen.

Wenn sich die Sicherheitslage in Ihrer Region verschlechtert oder es zu Konflikten kommt, ist **größte Vorsicht** geboten, besonders im Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

Die Geschäftsbedingungen müssen der Gesamtstrategie entsprechen und unabhängig von der Entwicklung des lokalen Kontextes unverändert bleiben.



WIR GEHEN AKTIV GEGEN WIRTSCHAFTS- UND FINANZKRIMINALITÄT VOR UND SETZEN ALLES DARAN, DIE FINANZIERUNG VON TERRORISMUS ZU VERHINDERN.

BEWÄHRTE
METHODEN

BEISPIELE



Eine bewaffnete Gruppe hat auf einer Hauptverkehrsader Straßenblockaden eingerichtet und erlaubt die Durchfahrt von Fahrzeugen nur gegen Barzahlung.

WAS SOLL ICH TUN?

Ich meide diese Straße und informiere sofort das örtliche Ethik-Komitee sowie den Sicherheitsbeauftragten über diese Situation.

Jeder Kontakt mit bewaffneten Gruppen, auch wenn er nur zufällig ist, muss unbedingt unterlassen werden.



FÜHREN SIE EINE DUE-DILIGENCE-PRÜFUNG DURCH, die diese Aspekte berücksichtigt, wenn Risiken erkannt werden.



INFORMIEREN SIE DIE GRUPPE ÜBER EINE SCHWIERIGE SICHERHEITSLAGE und deren tägliche Entwicklungen.



BEACHTEN SIE DIE INTERNEN SICHERHEITSVORSCHRIFTEN.



BENACHRICHTIGEN SIE DEN ETHIKREFERENT, wenn der Verdacht besteht, dass einer unserer Geschäftspartner kriminelle Aktivitäten betreibt.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Wir weigern uns, für Zwecke der **Geldwäsche** instrumentalisiert zu werden, und widersetzen uns jedem Verhalten, das dazu beitragen könnte.

Bei der Geldwäsche wird die Herkunft von Geldern aus illegalen Aktivitäten verschleiert, um dieses „schmutzige“ Geld in die formelle Wirtschaft einzuschleusen. Ziel ist, diese Gelder als legal darzustellen.

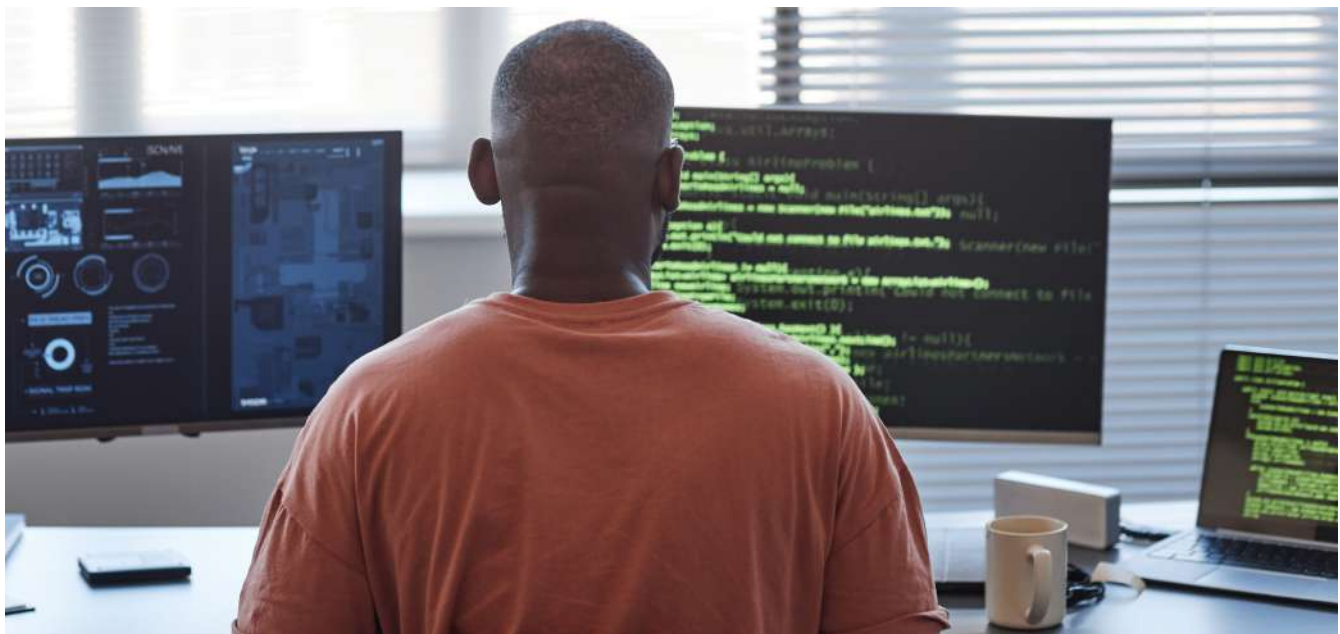
WELCHES RISIKO BESTEHT FÜR UNS?

Die Gefahr der Geldwäsche besteht, wenn wir nicht in der Lage sind, die Herkunft von Geldern zu identifizieren, die uns im Rahmen einer Geschäftsbeziehung zugehen.

AUFMERKSAMKEIT VERDOPPELN

Jeder unserer Mitarbeitenden muss äußerst wachsam sein und die internen Verfahrensvorschriften, vor allem in der Buchhaltung und im Umgang mit Dritten, sehr genau befolgen.

Die Verwendung von Bargeld sollte begrenzt werden, damit die Herkunft der Gelder identifiziert werden kann.



SEINE GESCHÄFTSPARTNER ZU KENNEN, IST DER SCHLÜSSEL ZUR VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE!

BEISPIELE



Ein Kunde möchte aufgrund von Liquiditätsengpässen eine Bestellung bar bezahlen, obwohl er bisher immer per Überweisung gezahlt hat.

WAS SOLL ICH TUN?

Auch wenn Barzahlungen nicht verboten sind, sollten Sie besonders vorsichtig sein, vor allem, wenn es sich um hohe Beträge handelt.

Die Due-Diligence-Prüfung ermöglicht die Analyse der Risiken, die mit Geschäftspartnern verbunden sind und die durch Zahlungen über eine Bank gemindert werden können.

Wenn Zweifel an der Herkunft des Geldes bestehen, darf eine Barzahlung nicht angenommen werden.

**BEWÄHRTE
METHODEN**

FÜHREN SIE BEI DEN KUNDEN EINE DUE-DILIGENCE-PRÜFUNG DURCH, bei denen Risiken erkannt wurden.



BEVORZUGEN SIE DEMATERIALISIERTE ZAHLUNGEN.



BENUTZEN SIE ZUGELASSENE BANKEN.



VERSTÄNDIGEN SIE DEN ETHIKREFERENTEN, wenn der Verdacht besteht, dass einer unserer Geschäftspartner illegale Aktivitäten betreibt.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

DEN VERHALTENSKODEX EINZUHALTEN



**BEDEUTET, DIE INTEGRITÄT DER MITARBEITER
UND DER GRUPPE ZU GEWÄHRLEISTEN.
ZEUGE ODER OPFER? MELDEN SIE ES!**



Melden Sie **VERTRAULICH** alle Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex, die internen Verfahrensvorschriften oder Gesetze verstoßen.

SCANNEN SIE DEN QR-CODE



III

RESPEKT



Wir alle sind verpflichtet, die Verfügbarkeit, **Vertraulichkeit und Integrität** unserer Informationssysteme zu gewährleisten und gleichzeitig die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz **personenbezogener Daten** einzuhalten.

Jeder Mitarbeiter der Gruppe ist für den korrekten Umgang mit den Informationssystemen verantwortlich, die ihm im Rahmen seiner Arbeit zur Verfügung stehen, sowie für den Schutz der damit verarbeiteten Daten.

Um sicherzustellen, dass uns gehörende Informationen:

- **ausschließlich** für den Zweck **verwendet werden**, für den sie erhoben wurden oder für den wir legitime Gründe haben,
- **nicht** an Dritte **weitergegeben** werden, unabhängig von ihrer Art, es sei denn, die Vertraulichkeit wird von eben diesen Dritten garantiert,
- **richtig und vollständig sind** und dass sie nicht unbefugt verändert wurden,
- von den autorisierten Personen bei Bedarf **zugänglich** und nutzbar sind,

ist **besondere Aufmerksamkeit auf personenbezogene Daten zu richten**, d. h. auf Informationen, die sich auf eine identifizierte bzw. direkt oder indirekt identifizierbare natürliche Person beziehen. Ihre Verarbeitung und Speicherung müssen den geltenden Gesetzen entsprechen. Wenn es im Unternehmen eine IT-Charta gibt, muss sich jeder Mitarbeiter vorbehaltlos an diese halten.

RISIKOSITUATIONEN

Wenn Sie ein gutes Verhältnis zu einer externen Person haben, könnten Sie in Versuchung geraten, Informationen über Ihre Arbeit zu teilen und ihr so vertrauliche Informationen zukommen zu lassen.

Wenn Sie in Ihren Funktionen innerhalb der Gruppe mit vielen personenbezogenen Daten umgehen, sei es von anderen Mitarbeitern oder externen Personen.

Wenn Sie eine Schlüsselposition im Unternehmen innehaben, die Dritte dazu verleiten könnte, Ihre Identität zu stehlen, beispielsweise um Zahlungen ohne Ihre Genehmigung zu veranlassen.

DIE PASSWÖRTER FÜR DEN ZUGANG ZU EINEM INFORMATIONSSYSTEM DES UNTERNEHMENS SIND INDIVIDUELL UND PERSÖNLICH. SIE DÜRFEN NICHT WEITERGEGEBEN, VERKAUFT ODER GETEILT WERDEN.

RESPEKT

DER VERTRAULICHKEIT, DER SICHERHEIT VON INFORMATIONSSYSTEMEN UND DES SCHUTZES PERSONENBEZOGENER DATEN

7

Jeder von uns trägt zur Sicherheit der Informationssysteme bei. Es ist unerlässlich, dass jeder von uns die festgelegten Richtlinien strikt einhält, um den Schutz unserer Organisation und unserer Arbeitsmittel zu gewährleisten.

BEISPIELE



Ich habe gerade eine E-Mail von einem unbekannten Absender erhalten. In der E-Mail werde ich aufgefordert, auf einen Link zu klicken.

MUSS ICH DAS TUN?

NEIN

Wenn Sie auf den Link klicken, besteht die Gefahr, dass sich ein Virus auf Ihrem Computer installiert, der möglicherweise Ihr gesamtes Informationssystem beeinträchtigt.

- Ich informiere die Abteilung für Computersicherheit
- Ich melde die E-Mail den IT-Sicherheitsteams

BEWÄHRTE METHODEN



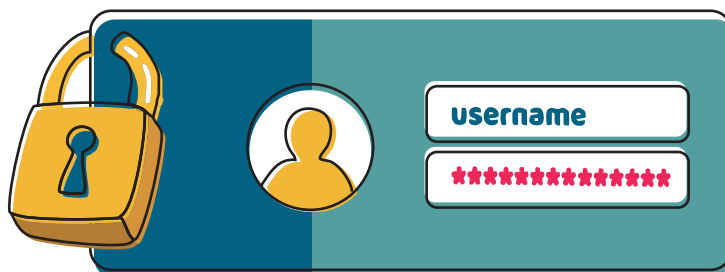
ICH BIN VORSICHTIG, WENN ICH E-MAILS von Absendern **ERHALTE**, die ich nicht kenne oder deren Inhalt mir verdächtig vorkommt.



ICH GEBE KEINE SENSIBLEN INFORMATIONEN über die Aktivitäten der Gruppe an Dritte **WEITER**.



ICH GEBE NIEMALS MEINE IT-ZUGANGSDATEN WEITER und ändere meine Passwörter regelmäßig.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Wir verpflichten uns, **alle von Staaten und internationalen Organisationen verhängten Sanktionen** einzuhalten.

Internationale Sanktionen sind alle Maßnahmen oder Instrumente, die Finanzströme, Handelsbeziehungen und Beziehungen zu bestimmten Personen, Einrichtungen und/oder Gebieten einschränken. Sie können sich auch auf bestimmte Güter, Dienstleistungen oder Gegenstände beziehen und werden von den zuständigen Behörden in den jeweiligen Gerichtsbarkeiten verwaltet.

WIE KÖNNEN DIESE VERPFLICHTUNGEN EINGEHALTEN WERDEN?

Die Analyse des Umfelds und unserer eigenen operativen Abläufe ermöglicht es uns, die Beschränkungen zu erkennen, die uns in diesem Zusammenhang auferlegt werden.

Die Kenntnis unserer Geschäftspartner ist darüber hinaus entscheidend, um zu beurteilen, ob die geplanten geschäftlichen Aktivitäten oder Transaktionen mit ihnen im Einklang mit den geltenden Bestimmungen stehen.



IM ALLGEMEINEN SOLLTEN IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN **ZAHLUNGEN ODER DER ERHALT VON ZAHLUNGEN IN FREMDWÄHRUNGEN, INSBESONDERE IN € ODER \$, BESONDERE AUFMERKSAMKEIT ERFORDERN.**

BEISPIELE



Ein Kunde, der in einem sanktionierten Land registriert ist, möchte mit uns zusammenarbeiten und unsere Produkte importieren.

KÖNNEN WIR MIT IHM ARBEITEN?

JA ABER...

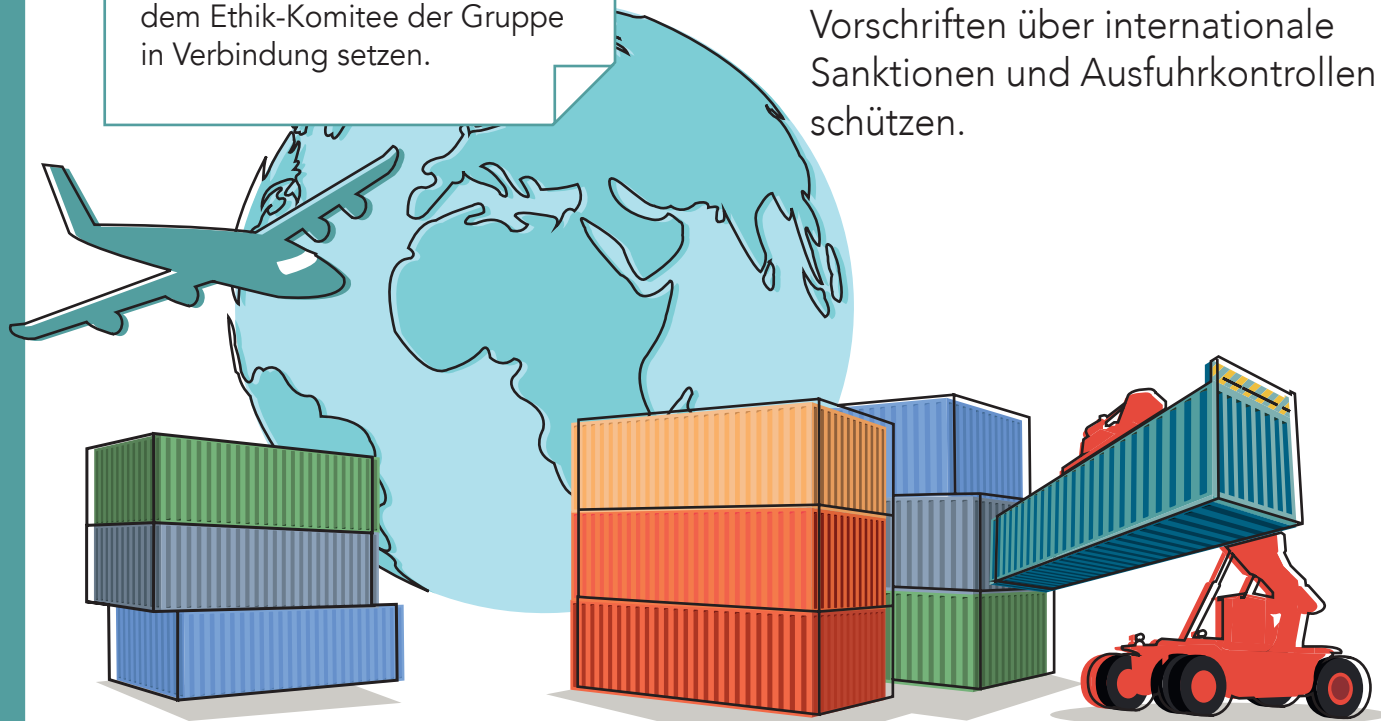
Bevor Sie mit ihm zusammenarbeiten, müssen Sie prüfen, ob die gegen sein Land verhängten Sanktionen auch für seine Branche gelten. Zusätzlich müssen Sie sich mit dem Ethik-Komitee der Gruppe in Verbindung setzen.

BEWÄHRTE
METHODEN

ICH VERGEWISSERE MICH ÜBER DIE HERKUNFT ODER DEN BESTIMMUNGORT DER PRODUKTE UND GELDER, die ich erhalte oder bereitstelle.



ICH NEHME IN DIE VERTRÄGE KLAUSELN AUF, die uns vor möglichen Verstößen unserer Geschäftspartner gegen die Vorschriften über internationale Sanktionen und Ausfuhrkontrollen schützen.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Wir sind davon überzeugt, **dass der freie Wettbewerb zur wirtschaftlichen Vitalität der Länder beiträgt**, in denen wir tätig sind, und es uns ermöglicht, gegen Praktiken vorzugehen, die unseren Verbrauchern und Kunden schaden. Deshalb **verpflichten wir uns, deren Grundsätze einzuhalten**.

DIE FESTLEGUNG VON WEITER-VERKAUFS-Preisen

Die Preise für den Weiterverkauf unserer Produkte können unseren Kunden empfohlen, aber keinesfalls vorgeschrieben werden.

Als unabhängige Wirtschaftsakteure können unsere Kunden ihre Weiterverkaufspreise frei festlegen, sofern das geltende Recht nichts anderes vorsieht.

RECHTSWIDRIGE ABSPRACHE

Eine rechtswidrige Absprache liegt vor, wenn sich mehrere Unternehmen durch eine Entscheidung, eine Vereinbarung oder eine andere abgestimmte Vorgehensweise zusammenschließen, die den freien Wettbewerb verfälschen soll oder tatsächlich verfälscht. Beispielsweise ist eine Vereinbarung mit einem Wettbewerber zur Abstimmung der Preise verboten und stellt ein Kartell dar.

MISSBRAUCH EINER MARKTBEHERRSCHENDEN STELLUNG

Einen Konkurrenten an der Entwicklung oder am Markteintritt zu hindern oder ihn sogar vom Markt auszuschließen, stellt eine missbräuchliche Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung dar und ist verboten.



BEISPIELE



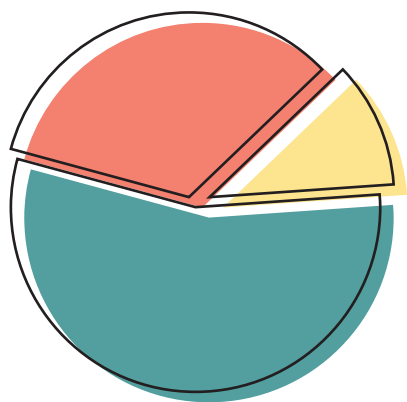
Ein Mitbewerber möchte Informationen über die Geschäftsstrategie austauschen.

WAS SOLL ICH TUN?

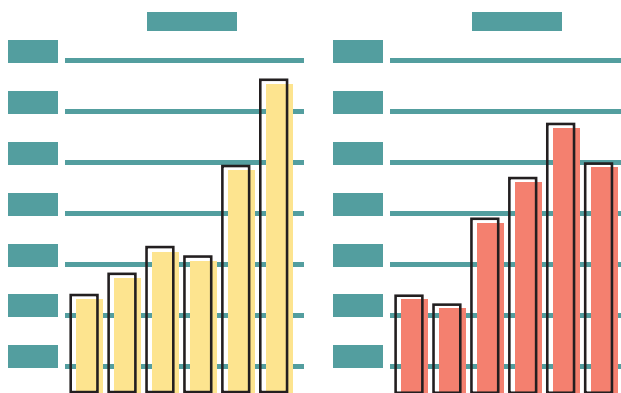
Eine solche Anfrage muss abgelehnt werden. Der bloße Austausch solcher vertraulichen Informationen stellt bereits eine wettbewerbswidrige Praxis dar.

ACHTUNG!

Der Austausch mit unseren Wettbewerbern erfordert erhöhte Vorsicht, um jeden Verdacht auf ein Kartell zu vermeiden.

BEWÄHRTE
METHODEN

-  Um den Anschein einer rechtswidrigen Absprache zu vermeiden, **UNTERLASSE ICH ES, WETTBEWERBER OHNE LEGITIMEN GRUND ZU KONTAKTIEREN UND ZU TREFFEN.**
-  **ICH EMPFEHLE KUNDEN DIE WIEDERVERKAUFSPREISE** aber erzwingen sie nicht.
-  **ICH VERMEIDE ES, UNSERE WETTBEWERBER** außerhalb des Arbeitsumfelds in einer kritischen Zeit zu treffen.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Wir möchten dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich **unsere Mitarbeiter wertgeschätzt, respektiert, sicher und frei fühlen sowie die Möglichkeit haben, erfolgreich zu sein.** Wir tolerieren weder Gewalt noch Mobbing oder Belästigungen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, entsprechend seiner Ausbildung und seinen Möglichkeiten auf seine eigene Gesundheit und Sicherheit sowie auf die der anderen Mitarbeiter und Dritter zu achten, die sich in den Räumlichkeiten der Gruppe aufhalten. Insbesondere dulden wir die nachstehenden Verhaltensweisen nicht und bestrafen sie mit aller Härte:



SEXUELLE BELÄSTIGUNG

bedeutet, einer Person Äußerungen oder Handlungen mit sexuellem Bezug aufzuzwingen, die entweder ihre Würde aufgrund ihres abwertenden oder demütigenden Charakters verletzen oder eine einschüchternde, feindselige oder verletzende Situation für sie schaffen.

MOBBING

bezeichnet wiederholte Handlungen (z. B. regelmäßige Beleidigungen, aufdringliche Nachrichten oder Telefonanrufe, unangebrachte Bemerkungen, Drohungen usw.), die beim Opfer zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen und die Verletzung seiner Rechte und Würde, eine Beeinträchtigung seiner körperlichen oder geistigen Gesundheit oder eine Gefährdung seiner beruflichen Entwicklung zur Folge haben können.

DISKRIMINIERUNG

liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines Merkmals wie Religion, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, geografischer Herkunft, Gesundheit, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Geschlecht oder politischer oder weltanschaulicher Überzeugung benachteiligt wird.

WIR VERPFLICHTEN UNS, EIN SICHERES UND GESUNDES ARBEITSUMFELD ZU GEWÄHRLEISTEN, INDEM WIR ALLES TUN, UM UNSERE MITARBEITER AN IHREM ARBEITSPLATZ ZU SCHÜTZEN UND IHRE PHYSISCHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT ZU ERHALTEN.

BEISPIELE



Die Ergebnisse haben sich in den letzten beiden Quartalen verschlechtert und mein Vorgesetzter ist nun wesentlich fordernder und gereizter. Gelegentlich verhält er sich drohend und verletzend gegenüber einigen unserer Teammitglieder, die Schwierigkeiten haben, seinen Anforderungen gerecht zu werden. Ich würde gerne mit ihm darüber sprechen, aber ich habe Angst, dass ich auch bedroht werden könnte.

WAS SOLL ICH TUN?

Brutales oder bedrohliches Verhalten ist inakzeptabel, unabhängig von den Umständen oder der Position, die Sie oder Ihr Gesprächspartner innerhalb der Gruppe innehaben.

Ich melde jede Situation meinem Ethikreferenten oder einem Verantwortlichen der Personalabteilung, unabhängig davon, ob ich direkt Opfer oder Zeuge von Verhaltensweisen bin, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen. Ich kann auch direkt über die Melde-Plattform der Gruppe den Vorfall melden.

**BEWÄHRTE
METHODEN**

SOWOHL ALLE MITARBEITENDEN ALS AUCH GESCHÄFTSPARTNER, BEWERBER ODER JEDLICHE PERSONEN, DIE MIT UNS ZUSAMMENARBEITEN, MÜSSEN MIT WÜRDE UND RESPEKT BEHANDELT WERDEN.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an den Leiter der Personalabteilung oder meinen Ethikreferenten** und konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Sowohl im Arbeits- als auch im Geschäftsleben setzen wir uns für die Förderung und Unterstützung eines **verantwortungsvollen Umgangs mit Alkohol** ein.

Einige Unternehmen der Gruppe produzieren und vertreiben alkoholische Getränke. Es ist daher die Pflicht jedes dieser Unternehmen, seine Kunden und die Mitarbeiter der Gruppe für einen geselligen und verantwortungsbewussten Konsum zu sensibilisieren.

Die Gruppe verpflichtet sich, in ihren Werbekampagnen niemals zu übermäßigem Alkoholkonsum zu ermutigen und niemals den Verkauf von alkoholischen Getränken an Konsumenten unter dem gesetzlich zulässigen Alter zu fördern.

Die Mitarbeiter der Gruppe dürfen niemals zulassen, dass ihre Produktivität, ihr Urteilsvermögen und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz und/oder die ihrer Kollegen durch Alkohol beeinträchtigt werden.



IN JEDEM FALL SOLLTEN SIE KEIN FAHRZEUG ODER EINE MASCHINE, OB FIRMENEIGEN ODER PRIVAT, MIT EINEM ALKOHOLPEGEL FAHREN, DER DIE GESETZLICHE HÖCHSTGRENZE ERREICHT HAT.

Jeder ist für seinen Konsum und die Einhaltung der Regeln verantwortlich, die unter allen Umständen beachtet werden müssen.

BEISPIELE



Für das gesamte Vertriebsteam wird eine Veranstaltung organisiert, um die guten Jahresergebnisse zu feiern.

Es können alkoholische Getränke konsumiert werden.

Einige Mitarbeiter übertreiben es mit dem Trinken, was ihr Verhalten beeinträchtigt und zu unangemessenen Äußerungen und Gesten gegenüber ihren Kollegen führt.

ACHTUNG!

Alkoholkonsum rechtfertigt in keinem Fall Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex, die internen Verfahrensvorschriften oder das Gesetz verstoßen.

**BEWÄHRTE
METHODEN**

Es ist strengstens **VERBOTEN**, während der Arbeitszeit **ALKOHOL ZU TRINKEN**.



Bei Firmenveranstaltungen wird von **EINEM ÜBERMÄSSIGEN ALKOHOLKONSUM** abgeraten.



ALKOHOLKONSUM ÜBER DIE GESETZLICHEN GRENZWERTE HINAUS UND DIE TEILNAHME AM STRASSENVERKEHR sind unvereinbar und können Ihre Sicherheit und die anderer gefährden.



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

SCANNEN SIE
DEN QR-CODE

MELDEN



MANAGEN

SICH VERBESSERN

Melden Sie **VERTRAULICH** alle Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex, die internen Verfahrensvorschriften oder Gesetze verstoßen.





UMGANG

Wir geben oder erhalten **Geschenke bzw. Einladungen** nur im Rahmen einer Geschäftstätigkeit, sofern diese nicht als **Mittel zur missbräuchlichen Einflussnahme** verwendet werden.



Die Aufrechterhaltung guter Beziehungen zu unseren Partnern und Interessengruppen geschieht unter anderem durch Geschenke und Einladungen. Allerdings sind wir uns bewusst, dass in bestimmten Situationen Geschenke als Versuch, eine Entscheidung zu beeinflussen oder als eine Form der Korruption wahrgenommen werden könnten. Jeder Mitarbeiter muss daher sicherstellen, dass er die diesbezüglichen Regeln kennt und anwendet.

WAS VERSTEHT MAN UNTER EINEM GESCHENK?

Alle Formen von Zuwendungen, Vorteilen, Geschenken oder Leistungen, die im beruflichen Kontext und besonders in den Geschäftsbeziehungen mit den unterschiedlichen Handelspartnern angeboten oder angenommen werden.

WAS VERSTEHT MAN UNTER EINER EINLADUNG?

Alle Formen von gesellschaftlichen Ereignissen, Unterhaltungsveranstaltungen, Reisen, Unterkünften oder Essen, die im beruflichen Kontext und besonders in den Geschäftsbeziehungen mit den unterschiedlichen Handelspartnern angeboten oder angenommen werden.

Wann muss ein Geschenk oder eine Einladung in das dafür vorgesehene Verzeichnis eingetragen werden?

Erhaltene oder gewährte Geschenke und Einladungen müssen erfasst werden, wenn ihr geschätzter Wert den in den anwendbaren internen Verfahrensvorschriften festgelegten maximalen Wert überschreitet.

ACHTUNG



Bestimmte Geschenke sind streng verboten und dürfen aufgrund der damit verbundenen Risiken weder gegeben noch entgegengenommen werden. Sie werden in der geltenden Verfahrensvorschrift detailliert beschrieben.

DIE BEZIEHUNGEN ZU ÖFFENTLICHEN BEHÖRDEN UND BEAMTEN ERFORDERT BESONDERE AUFMERKSAMKEIT.

BEISPIELE



Ich erhalte ein luxuriöses Geschenk von einem Kunden während der jährlichen Verhandlungen. Im Gegenzug bittet er mich, ihm einen außergewöhnlichen Rabatt auf unsere Preise zu gewähren.

Soll ich es annehmen?

NEIN

Während einer Verhandlung ist es **streng verboten**, Geschenke oder Einladungen von dem Verhandlungspartner anzunehmen. Zudem sollte die Tatsache, dass es sich um ein luxuriöses Geschenk handelt, mich dazu veranlassen, die Absichten des Kunden genauer zu hinterfragen.

Mein Lieferant möchte mir zur Weihnachtszeit eine Geschenkkarte schenken.

Kann ich die Einladung annehmen?

NEIN

Geschenkkarten sind mit der Auszahlung eines Geldbetrags vergleichbar.

BEWÄHRTE METHODEN



ICH ACHE AUF:

die Art des Geschenks
den Wert des Geschenks
die Umstände, unter denen es
gegeben oder erhalten wird
die Person, von der oder an die es
übergeben wird



ICH REGISTRIERE DAS GESCHENK

oder die Einladung gemäß den in
der geltenden Verfahrensvorschrift
definierten Regeln.



**WENN ZWEIFEL BESTEHEN,
SOLLTE EIN GESCHENK ODER
EINE EINLADUNG BESSER
ZURÜCKGEWIESEN WERDEN.**



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Ein Interessenkonflikt stellt an sich keine Situation dar, die gegen den Verhaltenskodex verstößt. Wenn er jedoch nicht gemeldet wird oder eine Entscheidung beeinflusst, kann eine Strafe in Betracht gezogen werden.



Ein Interessenkonflikt besteht, wenn ein Widerspruch zwischen den Interessen des Unternehmens und den persönlichen, familiären, politischen, finanziellen oder anderen Interessen eines Mitarbeiters entsteht, der dessen Funktion beeinträchtigt und seine Fähigkeit, optimale Entscheidungen im Sinne der Gruppe zu treffen, einschränkt.

Insbesondere folgende Situationen können Interessenkonflikte darstellen:

Wenn berufliche Entscheidungen durch persönliche Interessen, familiäre Beziehungen oder Freundschaften beeinflusst werden könnten oder den Anschein erwecken, beeinflusst zu werden.

Wenn eine Beziehung zu einem Kunden oder Lieferanten die Loyalität eines Mitarbeiters gegenüber der Gruppe beeinflusst oder den Eindruck erwecken könnte, dass dies der Fall ist, oder seine Fähigkeit beeinträchtigen könnte, berufliche Entscheidungen im Interesse der Gruppe zu treffen.

Wenn die Nutzung von Firmeneigentum oder von Informationen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt wurden, einem Mitarbeitenden einen persönlichen Vorteil oder einem seiner Verwandten einen solchen Vorteil bringen könnte.

Jeder Mitarbeiter muss im Rahmen seiner beruflichen Aufgaben seine Entscheidungen im Interesse der Gruppe und unabhängig von seinen persönlichen Interessen treffen. Persönliche Interessen dürfen daher nicht die Fähigkeit der Mitarbeiter beeinträchtigen, im Sinne der Gruppe zu handeln.

ES LIEGT IN DER VERANTWORTUNG JEDES MITARBEITERS DER GRUPPE, JEDE SITUATION VON INTERESSENKONFLIKTEN ZU MELDEN, IN DIE ER VERWICKELT SEIN KÖNNTE.

Es werden Maßnahmen ergriffen, um die tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen zu minimieren oder zu beseitigen.

ACHTUNG



Sollte es versäumt werden, solche Situationen unaufgefordert oder in dem von der Gruppe gewünschten Kontext zu melden, stellt dies einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar.

Wenn ich mich in einem Interessenkonflikt befinde, muss ich diesen direkt online melden, indem ich den QR-Code scanne. Falls dies nicht möglich ist, kann ich den Interessenkonflikt auch meinem Ethikreferenten oder meinem Vorgesetzten so schnell wie möglich melden.



BEWÄHRTE METHODEN

BEISPIELE



Bei einem der potenziellen Lieferanten meiner Ausschreibung handelt es sich um ein Unternehmen, in dem mein Bruder Teilhaber ist.

Was soll ich tun?

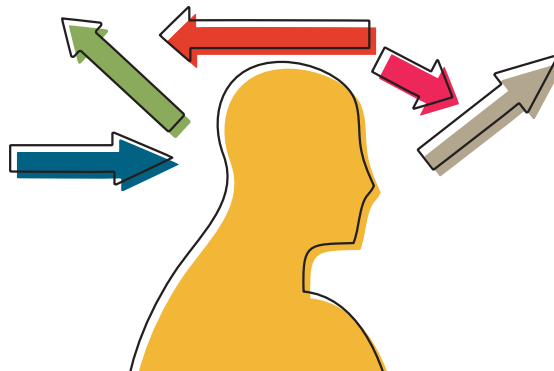
- Ich melde diesen Interessenkonflikt unverzüglich dem lokalen Ethikreferenten, meinem Vorgesetzten oder über die Online-Plattform.
- Ich treffe keinerlei Entscheidungen, bevor diese meine Situation analysiert haben.
- Entsprechend der vom Ethik-Komitee und meinem Vorgesetzten festgelegten Vorgehensweise muss ich die Lieferantenauswahl einem meiner Kollegen übertragen und mich aus dem Vorgang zurückziehen.



PERSÖNLICHE INTERESSEN DÜRFEN NIEMALS IHRE BERUFLICHEN ENTSCHEIDUNGEN BEEINFLUSSEN.



IHRE ENTSCHEIDUNGEN MÜSSEN STETS IM INTERESSE DES UNTERNEHMENS GETROFFEN WERDEN, UND ZWAR UNABHÄNGIG UND UNPARTEIISCH



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Es ist uns sehr wichtig, **unsere Werte zu teilen**, indem wir uns an **wohltätigen Aktionen, Patenschaften oder Mäzenatentum** engagieren und gleichzeitig die in unserem Verhaltenskodex eingegangenen Verpflichtungen einhalten.

Beim Mäzenatentum geht es um die materielle Förderung einer **gemeinnützigen Organisation oder eines gemeinnützigen Projekts**, ohne dass der Begünstigte eine unmittelbare Gegenleistung erbringen muss.

Die Due-Diligence-Prüfung dient dazu, die Bekanntheit und die Vertrauenswürdigkeit der begünstigten Organisation zu überprüfen. Dabei ist es ebenso wichtig, den Verwendungszweck der im Rahmen des Mäzenatentums gegebenen Gelder zu prüfen.



ACHTUNG



Ein Mäzenatentum darf in keinem Fall zweckentfremdet und/oder dazu missbraucht werden, illegale Praktiken zu verschleiern, die als Korruption oder missbräuchliche Einflussnahme gelten könnten.

MÄZENATISCHE AKTIVITÄTEN MÜSSEN KLAR GEREGLT SEIN, UM JEDLICHE RISIKEN ZU VERMEIDEN, INSBESONDERE DURCH DEN ABSCHLUSS VON VEREINBARUNGEN, WENN ES SICH UM FINANZIELLE ZUWENDUNGEN HANDELT.

BEISPIELE



Der Bürgermeister des Rathauses, mit dem das Unternehmen häufig in Kontakt steht, um Genehmigungen zu erhalten, bittet um eine Spende für eine von ihm geleitete Umweltschutzorganisation.

Soll ich sie bewilligen?

NEIN

Ich bin verpflichtet, jede Anfrage abzulehnen, die eine Person in einer öffentlichen Position beeinflussen könnte, insbesondere dann, wenn ich auf eine Genehmigung warte oder plane, demnächst eine zu beantragen.

BEWÄHRTE METHODEN

Ich stelle mir die richtigen Fragen:



WER PROFITIERT VON DIESER AKTION?



WURDE EINE DUE-DILIGENCE-PRÜFUNG DURCHGEFÜHRT?



WURDE EINE VEREINBARUNG ÜBER DAS MÄZENATENTUM UNTERZEICHNET, DIE DIE GRUNDSÄTZE DES VERHALTENSKODEX UND DIE DARAUS RESULTIERENDEN VERPFLICHTUNGEN ENTHÄLT?



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

Wir erwarten von unseren **Geschäftspartnern, dass sie unsere Verhaltensstandards** gemäß unserem Kodex teilen und sich verpflichten, **die Gesetze und Vorschriften** einzuhalten, die für die Geschäfte gelten, die sie für uns ausführen.

Jeder unserer Geschäftspartner verpflichtet sich mit seiner Unterschrift, diese Grundsätze einzuhalten.

Die Handlungen unserer Geschäftspartner wirken sich auf uns aus. Aus diesem Grund achten wir besonders darauf, dass die Entscheidungen, die wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen treffen, den Grundsätzen dieses Kodex entsprechen.



UM DIESES RISIKO ZU BEGRENZEN, IST DIE DUE-DILIGENCE-PRÜFUNG VON ENTSCHEIDENDER BEDEUTUNG!

Sowohl vor dem Beginn als auch während einer Geschäftsbeziehung zielen Due-Diligence-Prüfungen darauf ab, mögliche Risiken bei der Zusammenarbeit mit einem Geschäftspartner zu identifizieren und folglich die beste Wahl zu treffen. Sie sind ein integraler Bestandteil des Auswahl- und Kontrollprozesses.

WIE KANN MAN HERAUSFINDEN, OB DIE ZUSAMMENARBEIT MIT EINEM GESCHÄFTSPARTNER MÖGLICH IST?

Die Due-Diligence-Prüfung ermöglicht, das Risikoniveau zu analysieren, das mit einem potenziellen Geschäftspartner verbunden ist. Wird bei der Due-Diligence-Prüfung ein Risiko identifiziert, kann dieses in der Regel durch die Einführung eines Aktionsplans verringert werden, sodass eine Beziehung mit diesem Geschäftspartner in Betracht gezogen werden kann.

FEHLENDE KOOPERATION, EIN SCHLECHTER RUF ODER AUCH MANGELNDE TRANSPARENZ SIND WICHTIGE PUNKTE, DIE GENAU BEOBACHTET WERDEN MÜSSEN!

Wir haben uns durch unseren Kodex dazu verpflichtet, die höchsten ethischen Standards einzuhalten, und erwarten von unseren Geschäftspartnern dasselbe.

BEISPIELE



Während einer Due-Diligence-Prüfung stelle ich fest, dass der CEO des Geschäftspartners, mit dem ich einen Vertrag abschließen möchte, wegen Korruption verurteilt wurde.

Kann ich diesen Geschäftspartner berücksichtigen?

Wird bei einer Due-Diligence-Prüfung ein Risiko erkannt, muss das Ethik-Komitee gemäß den geltenden internen Verfahrensvorschriften hinzugezogen werden.

BEWÄHRTE METHODEN

Ich stelle mir die richtigen Fragen:



**ENTSPRICHT DIESER
GESCHÄFTSPARTNER EINEM
TATSÄCHLICHEN BEDARF DES
UNTERNEHMENS?**



**WURDE EINE DUE-DILIGENCE-
PRÜFUNG VOR DEM
VERTRAGSVERHÄLTNIS
DURCHGEFÜHRT?**



**WURDE EIN VERTRAG
UNTERZEICHNET, DER DEN
VERHALTENSKODEX ENTHÄLT?**



MELDEN



Wenn ich Zweifel oder eine Frage habe, **wende ich mich an meinen Ethikreferenten** oder konsultiere die geltenden internen Verfahrensvorschriften.

MELDE-SYSTEM



**SCANNEN SIE
DEN QR-CODE**

Melden Sie **VERTRAULICH** alle Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex, die internen Verfahrensvorschriften oder Gesetze verstoßen.

MELDEN

MELDESYSTEM



Wir haben ein **Meldesystem** eingerichtet, mit dem Sie vertraulich jedes **Verhalten** melden können, das gegen den Verhaltenskodex, die internen Verfahrensvorschriften oder das Gesetz verstößt. Außerdem ermöglicht es jeder Person, schwerwiegende Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der Umwelt, der Gesundheit und der Sicherheit zu melden.

WAS MELDEN?



**JEDER VERSTOSS GEGEN
DEN VERHALTENSKODEX**

**JEDER VERSTOSS GEGEN
EINE INTERNE
VERFAHRENSVORSCHRIFT**

**JEDE VERLETZUNG EINES
GESETZES**

BEISPIELE



- KORRUPTION, MISSBRÄUCLICHE EINFLUSSNAHME
- BETRUG
- EINE SCHWERWIEGENDE VERLETZUNG DER MENSCHENRECHTE UND GRUNDFREIHEITEN, DER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT VON MENSCHEN SOWIE DER UMWELT

WIE MELDEN?

Jeder Mitarbeiter der Gruppe sowie jede außen stehende Person kann für eine Meldung die folgenden Kanäle auf allen Ebenen des Unternehmens nutzen:



**DAFÜR
VORGESEHENE
PLATTFORM**

**ETHIK-KOMITEES ODER
ETHIKREFERENTEN**

CSR-REFERENTEN

EIN ZWEIFEL



ZÖGERN SIE NICHT, AUCH IM ZWEIFELSFALL EINE MELDUNG ZU MACHEN ODER MIT DEN ETHIKREFERENTEN BZW. ETHIK-KOMITEES DARÜBER ZU SPRECHEN.

DEFINITIONEN

-
- **Mitarbeiter:** Als „Mitarbeiter“ gelten alle Bevollmächtigten, ein Arbeitnehmer, Leiharbeiter, Konzessionär, Auszubildender und Praktikant einer Einheit der Gruppe.
-
- **Ethik-Komitee:** Organ des Unternehmens, das die Ethik- und Compliance-Politik des Unternehmens im Einklang mit den geltenden internen Richtlinien ausformuliert und steuert.
-
- **Beamter:** Die Bezeichnung „Beamter“ bezeichnet einen Bediensteten, der für eine der folgenden Institutionen arbeitet:
- Verwaltungen (Ministerien, Armee, Zoll, Polizei, Justiz, Steuerverwaltung, Botschaften, Konsulate usw.),
 - Lokale öffentliche Einrichtungen (Zentralbank, öffentliche Unternehmen, öffentliche Krankenhäuser usw.),
 - Richter und Staatsanwälte regionale supranationale Verwaltungen (Zentralbank der Staaten Westafrikas usw.),
 - Internationale Institutionen (Weltbank, UNO, WHO usw.).
- Als Beamte gelten auch alle Personen, die ein lokales, regionales, nationales oder supranationales Wahlmandat innehaben (z. B. Bürgermeister, Abgeordnete, Senatoren, Gemeinderäte, Parlamentarier usw.).
-
- **Gruppe:** Der Begriff „Gruppe“ bezieht sich auf die DF Holding AG und alle ihre Tochtergesellschaften.
-
- **Geschäftspartner:** Als „Geschäftspartner“ gilt jeder Kunde der Gruppe, erstrangiger Lieferant oder Zwischenhändler (Dienstleister, Vertreter, Berater usw.).
-
- **Politisch exponierte Person (PEP):** Eine „politisch exponierte Person“ ist jede natürliche Person, die politische, juristische oder administrative Funktionen für einen Staat oder eine öffentliche internationale Institution ausübt oder in den letzten zwölf Monaten ausgeübt hat.
-
- **Ethikreferent:** Die Ethikreferenten sind den jeweiligen Unternehmen der Gruppe zugeordnete Mitarbeiter, die den anderen Mitarbeitern helfen sollen, die im Kodex festgelegten Pflichten zu verstehen und ihr Verhalten danach auszurichten.

